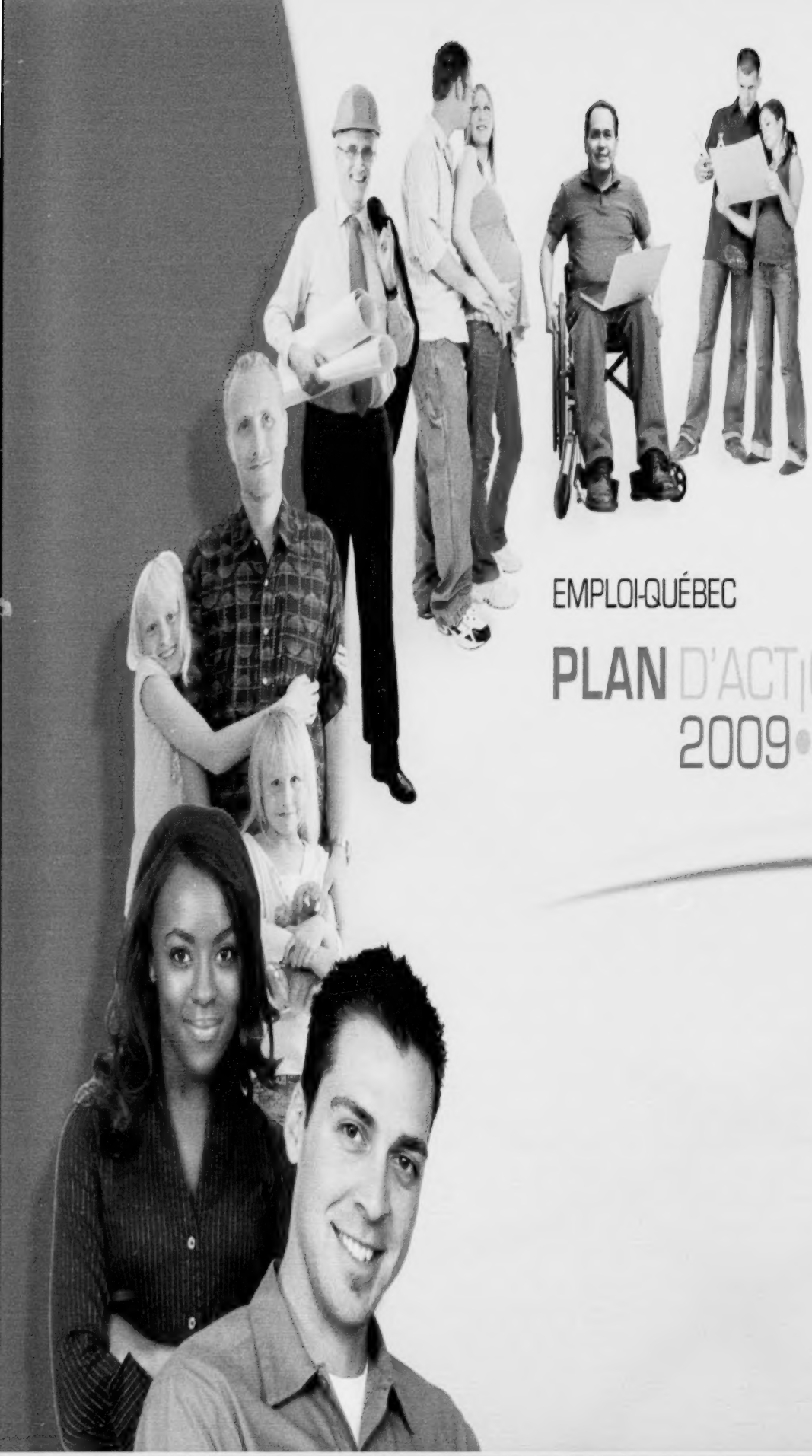


EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009-2010

Montérégie

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 10 juin 2009

Cette publication a été réalisée par
la Direction de la planification, du partenariat
et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie
600, boulevard Casavant Est
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7T2

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

http://emploiquebec.net/monteregie

ISBN 978-2-550-56464-5 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-56463-8 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

Table des matières

Mot de la directrice régionale et du président 5

1 Présentation générale 7

Mission 9
Services 10
Structure organisationnelle 10
Programmes, mesures et services 11
Stratégies particulières pour certaines clientèles 12

2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie 15

3 Orientations, axes d'intervention et stratégies 21

Orientation 1 : Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises 25
Orientation 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique 27
Orientation 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques 34
Orientation 4 : Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de solidarité sociale que par les services publics d'emploi 39
Orientation 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyens 42

ANNEXES

Annexe 1 Budget d'intervention 2009-2010 des Services publics d'emploi 45
Annexe 2 Cibles de résultats 2009-2010 46
Annexe 3 Tableau synthèse des orientations, axes d'intervention et stratégies 47

Note : *Le genre masculin utilisé dans ce texte désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que dans le but d'alléger le texte.*

Mot de la directrice régionale et du président

Le contexte économique dans lequel s'inscrit le plan d'action 2009-2010 d'Emploi-Québec Montérégie est différent de celui de l'année précédente. En effet, il s'inscrit dans une perspective de récession, de hausses du chômage et du nombre de prestataires de l'assistance-emploi.

En dépit de la croissance de l'emploi en 2008 (8 500 postes), on anticipe un recul de l'emploi en 2009. Le taux de chômage a connu une légère hausse au premier trimestre de 2009 pour se situer à 8,1%. Toutefois, le nombre d'emplois créés au premier trimestre était de 19 900 postes par rapport à la même période en 2008.

Bien que la population montérégienne se soit accrue de 6,4 %, entre 2001 et 2006, celle-ci est vieillissante. En effet, il y a eu une hausse de 15,3 % de la population âgée de 45 ans et plus et une baisse de 2,8 % de la population plus jeune. En février 2009, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs a augmenté de 21,1% pour s'établir à 54 630, alors que le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi est demeuré presque identique, soit à 18 309.

Dans un contexte économique incertain, il est important de garder à l'esprit l'enjeu démographique auquel la Montérégie demeurera confrontée, et ce, peu importe l'évolution conjoncturelle. D'ailleurs, la population en âge de travailler (15-64 ans) a commencé à diminuer dans certaines municipalités régionales de comté et devrait atteindre l'ensemble de la Montérégie en 2012.

En plus de l'enjeu démographique, la Montérégie est confrontée à d'autres enjeux du marché du travail :

- La concentration des prestataires parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion, d'où la nécessité d'axer la formation des personnes sans emploi vers les compétences professionnelles (secondaire) et techniques (collégial);
- Dans un contexte de changements technologiques rapides, le maintien en emploi des travailleurs, ainsi que la réintégration en emploi des personnes longtemps absentes du marché du travail et des personnes licenciées peuvent s'avérer difficiles parce que leurs compétences nécessitent une mise à niveau;
- Les entreprises, quant à elles, éprouvent des difficultés à pourvoir les postes vacants. Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risquent d'accroître leurs difficultés de recrutement. De plus, les entreprises doivent augmenter leur productivité pour demeurer compétitives dans un marché mondial et retenir leurs travailleurs en emploi.

Tous ces enjeux du marché du travail constituent la pierre angulaire du Plan d'action régional 2009-2010 d'Emploi-Québec Montérégie. La région aura donc des défis importants à relever pour développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique et social.

Soulignons que, dans le contexte économique incertain, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie verront à adapter, s'il y a lieu, les programmes et les mesures. Tout cela, dans le but de fournir une main-d'œuvre mieux formée, qualifiée et compétente permettant aux entreprises d'accroître leur productivité et de combler leurs besoins de main-d'œuvre, lors de la reprise économique.

C'est donc avec fierté que nous vous invitons à prendre connaissance de ce document. Celui-ci présente, en plus des orientations et des axes d'intervention, le budget d'intervention mis à la disposition des centres locaux d'emploi de la Montérégie pour offrir des services aux citoyens et aux entreprises. Aussi, il fait part des cibles de résultats pour lesquelles nous avons des comptes à rendre publiquement. Mentionnons que le présent plan d'action pourrait être bonifié en cours d'année afin de s'ajuster à la réalité de la conjoncture économique.

L'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Montérégie, ainsi que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, sont fiers d'œuvrer auprès des citoyens et des entreprises de la Montérégie et s'engagent à tout mettre en œuvre pour que ce plan d'action soit une réussite.

Diane Landriault
Directrice régionale
Emploi-Québec Montérégie

Jean-Claude Lecompte
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1. Présentation générale

Depuis 2006, Emploi-Québec gère de façon unifiée les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Un accueil unique a été implanté dans les centres locaux d'emploi pour la prestation de ses services à la clientèle. La gestion unifiée permet une meilleure harmonisation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale, de même qu'une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins des citoyens et des entreprises.

Conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, seule la planification des Services publics d'emploi est sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail et, en l'occurrence, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

À l'issue des travaux sur la gestion unifiée des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale, Emploi-Québec s'est dotée d'une vision organisationnelle sur l'horizon de 2010 permettant ainsi de poser un regard neuf sur son rôle, de définir sa vision et de moderniser son organisation pour relever avec succès les défis du marché du travail. Cette vision organisationnelle s'articule autour de quatre éléments majeurs :

- le renforcement de l'incitation au travail et la valorisation de celui-ci;
- l'instauration d'un continuum de services aux individus axé sur l'emploi;
- l'amélioration de l'offre de service aux entreprises;
- un virage dans les modes de prestation de services.

Mission

Emploi-Québec a pour mission de développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à :

- favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'oeuvre sous-représentés sur le marché du travail;
- développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre;
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

Elle joue donc un rôle stratégique pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent, entre autres, la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail, ainsi que le maintien, dans le contexte actuel des finances publiques, de la capacité du gouvernement à financer ses programmes sociaux et à aider les plus démunis.

Afin de tirer le meilleur de ses services et de sa gestion des résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Services

Services publics d'emploi

Le rôle des services publics d'emploi est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et à la réduction du chômage, des pertes d'emploi, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emploi.

Les services publics d'emploi jouent également un rôle-clé pour aider le Québec à relever les défis que posent le vieillissement de sa population, la faible productivité des entreprises et l'intensification de la concurrence internationale. Ils sont également des piliers pour faire face aux risques que ces défis représentent pour le niveau de vie des Québécois, pour l'équilibre du marché du travail, pour la capacité de l'État de financer ses programmes et de répondre aux besoins de la population, de même que pour ceux des entreprises à maintenir et à créer des emplois.

Les services publics d'emploi contribuent ainsi à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi, de même qu'au développement économique et social du Québec.

Services de solidarité sociale

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de Sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à hausser le niveau et la qualité de vie des Québécois ainsi que des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever des défis pour favoriser l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques.

Structure organisationnelle

- **Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)**

  Emploi-Québec Montérégie mise entre autres sur le partenariat pour jouer pleinement son rôle. Ce partenariat se manifeste au sein d'instance comme le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Il a pour but de définir la problématique du marché du travail montérégien et de soumettre annuellement le plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie pour approbation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

  Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, un comité régional du Pacte pour l'emploi en Montérégie a été créé afin de garantir une meilleure réponse concertée et adaptée aux besoins réels du marché du travail. Ce comité relève du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie.

- **Centre local d'emploi (CLE)**

  Les services publics d'emploi offerts par Emploi-Québec Montérégie sont accessibles par l'intermédiaire de vingt centres locaux d'emploi répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

  Aux fins de la planification et des relations avec les partenaires du milieu, et compte tenu de l'existence dans la région de la Montérégie de trois (3) conférences régionales des élus (CRÉ), les centres locaux d'emploi sont regroupés selon les territoires de CRÉ, soit celle de La Vallée-du-Haut-St-Laurent, de la Montérégie Est et de Longueuil.

Programmes, mesures et services

Emploi-Québec Montérégie dispose d'un budget d'intervention issu du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) de 113,5 M$ en 2009-2010 pour aider la population montérégienne à intégrer le marché du travail et pour soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés de main-d'œuvre. De ce montant, 11,1 M$ ont été alloués pour réaliser le Pacte pour l'emploi et 17,9 M$ pour soutenir les activités reliées à la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi Plus.

Outre les services universels offerts à toute la population et aux entreprises, Emploi-Québec assure des services spécialisés destinés aux personnes ou aux entreprises qui ont des besoins particuliers. Aussi, elle offre de l'aide financière aux personnes ne pouvant subvenir seules à leurs besoins ainsi que de l'aide et de l'accompagnement social aux personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Les services universels comprennent :

- l'accueil et l'entrevue initiale pour la détermination des besoins des individus en regard du marché du travail;
- l'information sur le marché du travail;
- les services de placement en mode assisté;
- l'identification des besoins des entreprises;
- la référence vers les ressources appropriées à l'extérieur des CLE;
- la salle multiservice.

Les services spécialisés offerts aux individus comprennent notamment :

- l'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- l'orientation professionnelle;
- les activités de formation;
- les expériences en milieu de travail;
- les services d'aide à l'emploi;
- les subventions salariales pour favoriser l'embauche;
- le soutien au travail autonome;
- les projets de préparation à l'emploi;
- le programme de qualification professionnelle;
  [développement et reconnaissance des compétences, normes professionnelles, programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qualification réglementée et certification interprovinciale (Sceau rouge)]
- le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME);
- le programme « Contrat d'intégration au travail » destiné aux personnes handicapées.

Les services de Solidarité sociale

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de Solidarité sociale comportent deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du ministère, notamment du *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* et du *Plan gouvernemental pour l'emploi*.

Le *Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)* offre aux participants une aide et un accompagnement structurés. Celui-ci vise à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou à maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements. De plus, cela permet de rechercher des solutions pour lever les obstacles à leur cheminement socioprofessionnel, à s'engager dans une démarche pour participer plus activement dans la société, à se préparer à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi et à se composer un réseau social.

Le *Programme d'aide et d'accompagnement social* comporte différents volets dont *Devenir*, *Interagir* et *Réussir*. Le volet *Devenir* s'adresse aux prestataires qui ne sont pas prêts immédiatement à bénéficier des mesures et programmes des services publics d'emploi, mais peuvent espérer le faire dans un délai maximum de 12 mois. Le volet *Interagir* s'adresse aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à long terme. Le volet *Réussir*, quant à lui, s'adresse aux prestataires du programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi qui désirent poursuivre des études de niveau secondaire professionnel ou de niveau postsecondaire.

- Les services spécialisés offerts aux entreprises comportent notamment :
  - Un service d'aide-conseil à la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, rétention, gestion prévisionnelle);
  - l'aide au recrutement;
  - l'aide financière pour résoudre des problématiques de gestion des ressources humaines;
  - les stratégies d'apprentissage du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, incluant le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et les services de qualification professionnelle réglementée;
  - des services universels d'information aux employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (« Loi du 1 % »);
  - la mise en place de comités de concertation en entreprise et, en cas de licenciements collectifs, de comités de reclassement;
  - l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée des emplois dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler des problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.

Soulignons qu'en novembre 2008, dans le contexte du ralentissement économique, la Commission des partenaires du marché du travail a mis en place une mesure spéciale (SERRÉ[2]), issue du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre, pour soutenir les entreprises confrontées à une baisse de leurs activités. Cette mesure, complémentaire à l'offre de service d'Emploi-Québec, offre la possibilité aux entreprises touchées par le ralentissement des activités de leur secteur de développer les compétences de leur personnel, plutôt que de procéder à des réductions d'heures de travail ou à des mises à pied temporaires.

Stratégies particulières pour certaines clientèles

Certaines clientèles, bien qu'elles aient un bon potentiel d'employabilité, font face à différents obstacles à l'emploi en raison de leurs caractéristiques. Emploi-Québec entend accorder une attention particulière à certains groupes de personnes :

- Les *jeunes*, entre autres les décrocheurs qui n'ont pas complété leurs études secondaires et qui se retrouvent à l'aide sociale :
  - en poursuivant la collaboration à la *Stratégie Action Jeunesse 2009-2014* du gouvernement, et à la mise en place d'une offre de service intégrée aux jeunes dans la foulée de *Alternative Jeunesse*, une solution de rechange à l'aide sociale à l'intention des jeunes, et de *Jeunes en actions*, une mesure d'accompagnement pour les 18-24 ans plus éloignés du marché du travail;
  - en favorisant dans le cadre du projet *Découvrir*, le développement des stages en entreprise à l'intention des jeunes, leur permettant de valider leur choix de carrière et de vivre une expérience de travail;
  - en assurant les suites de l'expérimentation d'équipes tactiques dédiées aux jeunes de moins de 25 ans;
  - en mettant en place, en partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études;
  - en poursuivant notre implication dans les comités directeurs régionaux de l'engagement jeunesse, une des mesures inscrites au Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et à la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009.

  Par cette entente, les ministères signataires veulent favoriser l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 24 ans, en privilégiant la qualification et l'insertion en emploi. Également, les ministères signataires de cette entente se sont engagés formellement à tout mettre en œuvre pour améliorer la continuité des services jeunesse, leur efficience et leur cohérence.

- Les *femmes*, dont les cheffes de familles monoparentales faiblement scolarisées et ayant des jeunes enfants; en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et en l'actualisant pour tenir compte des changements importants que le marché du travail a connus depuis son adoption en 2001.

[2] Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique.

Les *travailleurs âgés de 45 ans et plus* en les encourageant à poursuivre leur vie active; en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus* et du projet d'*Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*.

- Les *personnes immigrantes* nouvellement arrivées et celles issues des minorités visibles :
  - en mettant en œuvre la nouvelle entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles; en poursuivant les actions visant l'intégration en emploi des personnes immigrantes et celles des minorités visibles;
  - en contribuant à l'amélioration de la grille de sélection des immigrants en fonction des besoins du marché du travail;
  - en augmentant, en Montérégie, de près de 160 par rapport à son niveau de 2007-2008, la participation au Programme d'aide et d'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).
- Les *personnes handicapées*, en mettant en œuvre les mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées; en augmentant le nombre de participants aux contrats d'intégration au travail (CIT) et le nombre d'emplois adaptés dans les entreprises aidées en vertu du programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA).
- Les *personnes judiciarisées*, par la poursuite de la mise en œuvre de l'Entente relative à la prestation des services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte.
- Les *personnes autochtones*, en révisant les orientations d'Emploi-Québec afin de favoriser sa pleine participation au développement économique et social du Québec.

Autres stratégies

Voici d'autres stratégies qui ont été prises en considération dans l'élaboration du présent plan d'action triennal :

- Stratégie manufacturière du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

Cette stratégie initiée par le gouvernement du Québec, vise à renforcer le dynamisme et la compétitivité du secteur manufacturier québécois qui constitue un apport essentiel à l'économie et à l'emploi de toutes les régions du Québec. En ce sens, elle veut aider les entreprises manufacturières à relever les défis de la modernisation et de la productivité, soit en poursuivant leurs efforts de modernisation ou bien en s'y engageant.

Parmi les deux grands objectifs poursuivis, Emploi-Québec est davantage interpellée par l'objectif qui consiste à investir pour que le secteur manufacturier puisse maîtriser son avenir en misant sur une main-d'œuvre qualifiée, en nombre suffisant, capable de maîtriser les technologies de pointe et d'appliquer de nouvelles méthodes de travail.

- Veille active du marché du travail (adéquation formation-emploi)

La veille active est un moyen retenu par la Commission des partenaires du marché du travail afin d'assurer une réponse rapide aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans toutes les régions du Québec.

En Montérégie, il existe, pour plusieurs professions, d'importants déséquilibres entre le nombre d'emplois que les entreprises souhaitent pourvoir et le nombre de personnes ayant les qualifications pour les combler.

Pour contrer ce phénomène, Emploi-Québec Montérégie et ses partenaires de l'éducation ont mis en œuvre une veille active du marché du travail.

En 2007, dans le cadre des travaux du plan de rapprochement en formation professionnelle et technique, un diagnostic sur « L'offre de formation en Montérégie et ses priorités 2007-2011 » a été réalisé. Il a permis d'identifier les programmes qui présentaient des déséquilibres de main-d'œuvre.

De plus, sept secteurs ont été priorisés afin de trouver des solutions aux déséquilibres de main-d'œuvre et de répondre aux besoins de formation. Il s'agit des secteurs de la santé, du transport terrestre et logistique, du bioalimentaire, de l'aérospatiale, de la microélectrique, de la fabrication métallique et de la métallurgie ainsi que ceux des services professionnels, scientifiques et techniques. Parmi ces secteurs, cinq font partie des créneaux d'excellence ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement). Seuls les secteurs de la santé et des services professionnels, scientifiques et techniques n'en font pas partie. Les sept secteurs priorisés intègrent les treize professions qui ont été identifiées en 2006-2007 dans la veille active.

Un Fonds d'initiative a été créé en 2008, en partenariat avec le milieu de l'éducation, Emploi-Québec, l'Agence de santé et des services sociaux de la Montérégie (ASSS), le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le ministère des Communautés culturelles (MICC) et les entreprises. Il vise à appuyer des projets novateurs pour répondre aux déséquilibres de main-d'œuvre dans les secteurs priorisés par la région.

2 PORTRAIT du marché du travail de la région de la **Montérégie**

2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie

Population et territoire

La population de la région administrative de la Montérégie atteignait en 2006 1 357 720 personnes, soit 18 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population. Plus de la moitié (57,9 %) de la population se retrouve dans les quatre municipalités régionales de comté (MRC) et l'agglomération urbaine de Longueuil formant la couronne sud de Montréal.

La région compte 14 MRC, formées de 179 municipalités, ainsi qu'une agglomération urbaine (Longueuil) et deux réserves amérindiennes.

La région se caractérise, en excluant l'agglomération de Longueuil, par la présence historique de cinq villes satellites desservant de vastes superficies agricoles et jouant un rôle majeur dans l'industrie manufacturière régionale. Il s'agit de Granby au sud-est, de Saint-Jean-sur-Richelieu au sud, de Valleyfield à l'ouest, de Sorel au nord et de Saint-Hyacinthe au centre.

Les MRC formant la zone périurbaine (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal)) sont densément peuplées et fortement urbanisées. En 2006, la part de la population de la Montérégie habitant la RMR était de 59 %[3]. Les autres MRC sont beaucoup moins populeuses et présentent d'abord un caractère rural.

Évolution et caractéristiques démographiques

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+ 9,3 % entre 1986 et 1991 et + 1,6 % entre 1996 et 2001), la population s'est accrue de 6,4 % en Montérégie entre 2001 et 2006, une hausse supérieure à celle de la province (+ 4,3 %).

Par contre, la population montérégienne se fait vieillissante. La population âgée de 45 ans et plus a progressé de façon importante (hausse de 15,3 % entre 2001 et 2006) alors que la population plus jeune a diminué de 2,8 %.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, entre 2006 et 2026, la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer de 6,8 % en Montérégie (- 6,1 % au Québec). Le déclin devrait commencer dès 2012, comme pour l'ensemble du Québec. Précisons que le déclin de la population d'âge actif est déjà amorcé dans certaines municipalités régionales de comté périphériques.

Conjoncture économique et emploi

Malgré le ralentissement mondial de l'économie, le nombre d'emplois en Montérégie au premier trimestre de 2009 a progressé de 19 900 postes par rapport à celui de 2008, soit une hausse de 2,9 %. Notons qu'au premier trimestre de 2008, le niveau d'emploi était demeuré relativement stable dans la région.

Par contre, dans l'ensemble du Québec, 52 700 emplois (-1,4%) ont été perdus au premier trimestre de 2009.

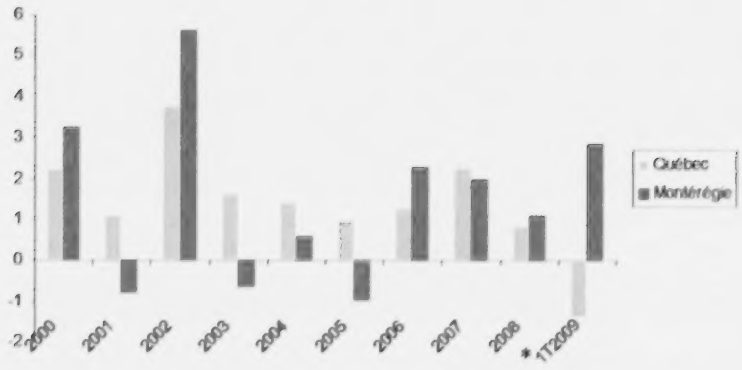
En tout, il y avait au premier trimestre de 2009, 712 900 résidants ayant un emploi en Montérégie, ce qui représentaient 19 % des emplois de l'ensemble du Québec.

Un signe évident de l'instabilité du marché du travail est qu'en dépit de la croissance de l'emploi, le taux de chômage a augmenté en Montérégie. Celui-ci est passé de 6,2 % à 8,1 % pour le premier trimestre de 2009. Cette hausse s'explique par l'augmentation plus faible de l'emploi par rapport à la population active. De plus, la proportion de chômeurs dans la population active a cru davantage au premier trimestre de 2009, soit près de 17 200 personnes (+37,7 %). Pour ce qui est du taux de chômage au Québec, il est passé de 7,8 % à 9,2 %.

[3] Cette part de la population montérégienne constitue 22 % de la population de la RMR de Montréal.

Graphique 1

Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 2000 à 2009



Sources : Emploi Québec, Emploi-Québec Historique; Statistique Canada

* 1T2009 : 1er trimestre 2009

Scolarité

Selon les données du recensement de 2006, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 18,7 % en Montérégie et de 20,8 % dans l'ensemble du Québec.

La Montérégie présente de grandes disparités au niveau du degré de scolarité. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu et de Lajemmerais présentent des niveaux de scolarité parmi les plus élevés au Québec. Cependant, les MRC d'Acton, des Jardins-de-Napierville et du Haut-Saint-Laurent comptent parmi les plus faiblement scolarisées au Québec.

Revenus d'emploi

En 2005, le revenu moyen d'emploi des résidants de la Montérégie (tous secteurs d'activité économique confondus) atteignait 46 414 $, soit 2,5 % de plus (1 120 $) que celui de l'ensemble du Québec.

Tableau 1

Revenu moyen d'emploi (temps plein) selon le secteur d'activité économique des résidants en 2005 (en $)

Le secteur de la fabrication présentait un écart de 4,4 % (2 097 $) en faveur des résidants de la Montérégie. Cependant, le revenu moyen d'emploi des personnes œuvrant dans le secteur primaire était inférieur de 5,3 % à celui de l'ensemble du Québec.

	Montérégie	Québec
	Total	Total
Toutes les industries	**46 414**	**45 294**
Primaire	25 303	26 732
Construction	42 807	43 017
Fabrication	49 311	47 214
Tertiaire	47 617	45 757

Source : Recensement de 2006 de Statistique Canada

Le revenu moyen d'emploi des femmes en Montérégie était inférieur à celui des hommes. Leur revenu moyen d'emploi (temps plein l) équivalait à 74 % du revenu de ces derniers. Sur une base horaire, toutefois, les femmes gagnaient 94 % du salaire des hommes en 2005, soit 18,32 $ (hommes : 19,59 $).

Prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi avait augmenté de 21,1% (+ 9 501) en février 2009 par rapport au même mois de l'année précédente. En ce qui concerne le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 18 309 en février 2009, soit une légère hausse de 2,5% (+ 449) par rapport à février 2008. Dans l'ensemble du Québec, on observait une légère baisse de près de 1,0 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi.

C'est dans le secteur des métiers, transports et machinerie (41,0 %) que l'on observe la proportion la plus élevée de prestataires, suivi des secteurs de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (17,1 %) ainsi que de la vente et des services (15,6 %). Notons que la répartition des prestataires en Montérégie est similaire à celle observée pour l'ensemble du Québec.

Fait à signaler, plus de 40 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie, cumulent plus de dix ans de présence au programme d'aide financière de dernier recours.

Tableau 2

Nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes à l'emploi, et de l'assurance-emploi selon le genre de compétence

Clientèle	Montérégie			Québec		
	Février 2009 Nombre	Février 2008 Nombre	Variation %	Février 2009 Nombre	Février 2008 Nombre	Variation %
Prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi	18 309	17 860	2,5	142 376	143 617	-0,9
Prestataires de l'assurance-emploi	54 601	45 132	21,0	350 644	309 222	13,4

Sources :
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
Ressources humaines et Développement social Canada

Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et leur taille

En Montérégie, on dénombrait 40 560 entreprises en 2008. Près de 90 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés.

On retrouve le plus d'entreprises dans le secteur des services, soit 73 % de l'ensemble d'entre elles. Quant au secteur de la fabrication, il compte pour 7 % des entreprises de la région et concentre 16 % des personnes occupées de la Montérégie.

Tableau 3

Répartition des entreprises (établissements[3]) de la Montérégie selon la taille (nombre d'employés) et le secteur d'activité en 2008

	Montérégie							
		1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Total	40 790	27 029	6 249	3 624	2 393	866	392	237
Primaire	2 529	2 185	175	91	58	15	3	2
Construction	5 520	4 178	770	330	164	56	17	5
Fabrication	2 929	1 370	405	347	376	195	142	94
Services	29 812	19 296	4 899	2 856	1 795	600	230	136

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, juin 2008

[3] Un établissement est une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct.

3 ORIENTATIONS, AXES d'INTERVENTION et STRATÉGIES

3 Orientations, axes d'intervention et stratégies

Orientations nationales

Tenant compte de ce qui précède, Emploi-Québec est appelée à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement, notamment le Pacte pour l'emploi, le Pacte pour l'emploi Plus, la *Stratégie gouvernementale de développement économique*, la *Stratégie pour le développement de toutes les régions*, les diverses mesures mises en place afin d'aider les secteurs d'activité économique en difficulté, dont les secteurs manufacturier et forestier ainsi que le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté. Elle agit aussi, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail, pour promouvoir et mettre en œuvre la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les orientations nationales 2009-2010 d'Emploi-Québec s'inscrivent en cohérence avec les préoccupations ministérielles et gouvernementales sur la situation conjoncturelle, le vieillissement de la population et le niveau de vie, le haut taux d'assistance sociale et la faible compétitivité des entreprises tout en tenant compte des finances publiques. Ces orientations servent à résoudre les problèmes conjoncturels et structurels du marché du travail. Celles-ci sont :

- Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises.

  Cette orientation met l'accent sur la nécessité d'accroître le rythme des interventions d'Emploi-Québec pour pallier aux urgences engendrées par la situation conjoncturelle et mieux soutenir toutes les clientèles. Ainsi, elle vise à accroître et renforcir son intervention proactive auprès des entreprises pour éviter des mises à pied et favoriser le développement de la reconnaissance des compétences. Aussi, elle mise sur des interventions accrues auprès des nouveaux chômeurs afin qu'ils demeurent actifs et que l'on s'assure de leur intégration durable sur le marché du travail. Finalement, elle réitère l'importance de continuer à soutenir les personnes éloignées du marché du travail en prévision de la reprise économique.

- Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

  Dans un contexte de vieillissement de la population et de baisse appréhendée de la population en âge de travailler, il est important de favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail et d'augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler. L'état actuel de l'économie fait en sorte que certaines personnes plus éloignées du marché du travail auront besoin d'une formation d'appoint ou d'une aide plus soutenue afin qu'elles occupent un emploi. Ce dernier étant le seul moyen de réduire leur pauvreté.

- Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.

  Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie québécoise et la création d'emplois. Elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation face aux changements de leur environnement technologiques, démographiques, commerciaux et réglementaires. Aussi, elle met l'emphase sur l'aide à apporter aux entreprises en matière de recrutement, de rétention et de développement de la main-d'œuvre ainsi que sur la formation de base des travailleurs peu qualifiés et la reconnaissance des acquis et des compétences de la main-d'œuvre.

- Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de solidarité sociale que les services publics d'emploi.

Cette orientation a notamment pour finalité d'insérer un maximum de personnes aptes au travail par la contribution des services publics d'emploi et ce, malgré le contexte d'une détérioration du marché du travail. Il s'agit d'un fondement du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté adopté en 2004.

La lutte contre la pauvreté passe également par les services de solidarité sociale en assurant, aux personnes qui ne peuvent travailler la couverture de leurs besoins essentiels, le soutien financier ainsi que le soutien à la participation sociale et préparatoire à l'emploi.

De plus, cette orientation vise à susciter la mobilisation des partenaires socio-économiques, la collectivité et les organismes communautaires pour la mise en œuvre d'actions pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

- Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Cette orientation consiste à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec par la mise en œuvre d'une offre de service répondant aux besoins des citoyens et des entreprises et aux réalités régionales et territoriales.

Une veille de la conjoncture économique continuera d'être exercée par Emploi-Québec afin d'ajuster s'il y a lieu son offre de services et de maintenir la qualité de ses services, en dépit d'une augmentation appréhendée du nombre de prestataires à l'assistance sociale.

Elle vise aussi à mettre en œuvre une offre de service qui réponde au mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyens et à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations nationales d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à cinq orientations dont découlent vingt-trois axes d'intervention.

Ces orientations sont les mêmes que les orientations nationales d'Emploi-Québec. Elles constituent les lignes directrices qui guideront l'ensemble des actions des CLE de la Montérégie pour l'année 2009-2010 du plan d'action 2008-2011.

Note : À la suite d'un consensus, les directions régionales d'Emploi-Québec des cinq régions (Laval, Lanaudière, Montréal, Montérégie et Laurentides) constituant la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal se sont engagées à réaliser des interventions concertées dans trois secteurs d'activité économique particuliers pour lesquels des problématiques communes en matière d'emploi et de main-d'œuvre ont été observées. Il s'agit des secteurs de la transformation alimentaire, de la santé et des services sociaux et du matériel de transport. Ces interventions concernent notamment la formation des personnes en emploi, la formation des personnes sans emploi dans les professions en difficultés de recrutement dans ces trois secteurs, ainsi que l'aide au recrutement de la main-d'œuvre active et sans emploi.

Le présent plan d'action sera mis en œuvre en considérant cet élément.

Orientations régionales

Prendre note que toutes les stratégies identifiées pour chacune des cinq orientations régionales seront adaptées selon les particularités de la personne, notamment en regard de leur sexe.

Orientation 1

Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises

Contexte

L'état actuel de l'économie québécoise oblige des actions concertées et immédiates pour soutenir le nombre croissant d'entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi.

Dans ce contexte économique, il n'est pas toujours facile et possible d'éviter que des personnes perdent leur emploi et que des entreprises subissent les contrecoups d'une économie mondiale en difficulté. Toutefois, Emploi-Québec, par ses services et mesures, peut intervenir pour atténuer ces effets en soutenant la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, qu'ils soient prêts lorsque la reprise économique se pointera.

Malgré la conjoncture économique peu favorable, personne ne doit être oublié. Les nouveaux chômeurs et les personnes dont les difficultés vont s'aggraver en raison de la crise économique doivent être davantage soutenus. Il en est de même pour les entreprises qui ont besoin de réponses rapides et qui souhaitent profiter de cette opportunité de crise pour former leur main-d'œuvre et la maintenir un emploi.

Emploi-Québec accélérera le rythme de ses interventions pour soutenir davantage l'ensemble de la clientèle en :

- augmentant et renforçant son intervention proactive auprès des entreprises afin d'éviter des mises à pied et favoriser le développement et la reconnaissance des compétences;
- augmentant son intervention auprès des chômeurs pour offrir des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi afin qu'elles demeurent actives et pour s'assurer de leur intégration durable en emploi;
- continuant de soutenir les personnes éloignées du marché du travail en prévision de la reprise économique.

Les principaux services et mesures qui sont mis à la disposition des travailleurs et des entreprises pour les soutenir afin d'atténuer les effets de la crise économique sont les suivants :

- nouveau service téléphonique sans frais (1-888-EMPLOIS) pour venir en aide rapidement aux entreprises et ainsi, prévenir des mises à pied;
- mise en place d'une équipe tactique pour agir auprès des entreprises particulièrement susceptibles d'être touchées par la situation économique;
- un financement accru pour les entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre;
- nouveau programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ) permettant de développer particulièrement les compétences de base des employés.

ORIENTATION 1...

Axe d'intervention

- **Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.**

Principales stratégies retenues

- Intervenir proactivement et rapidement auprès des entreprises particulièrement susceptibles d'être touchées par la situation économique.
- Permettre à un plus grand nombre d'entreprises de bénéficier d'un soutien technique et financier pour la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines.
- Soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés à gérer le développement des compétences de leur personnel par la mise en place de mutuelles de formation.
- Soutenir les entreprises à risque de ralentissement économique pour leur permettre de bénéficier de l'opportunité de développer les compétences de leur personnel et particulièrement les compétences de base par le biais du programme SERRÉ[4].
- Accroître nos interventions auprès des travailleurs licenciés collectivement et les travailleurs saisonniers afin de rehausser, s'il y a lieu, leurs qualifications et/ou leurs compétences. Depuis le 1er mai 2009, le soutien du revenu a été bonifié, entre autres, pour la mesure de formation de la main-d'œuvre.

Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 1

Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant à l'assurance-emploi	**22 897**
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 079
Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	**29 092 000 $**

[4] Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique.

Orientation 2

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique

Contexte

Le Québec a connu sa plus longue période de croissance économique ininterrompue de son histoire, entraînant par le fait même une forte croissance de l'emploi. Ainsi, entre 1993 et 2008, le nombre de personnes en emploi s'est accru de 28 % au Québec et en Montérégie. À la fin de 2008, le taux de chômage était près de la moitié de ce qu'il était en 1993, passant de 13,2 % à 7,2 % au Québec et de 13,3 % à 6,6 % en Montérégie. Toutefois, pour le premier trimestre de 2009, le taux de chômage a augmenté, s'établissant à 9,2% pour le Québec et 8,1 % pour la Montérégie. Pendant la récession qui a cours, il faut préparer les clientèles éloignées du marché du travail à la reprise économique.

Malgré l'amélioration considérable des conditions sur le marché du travail au cours de la dernière décennie, le taux de chômage au Québec reste relativement élevé. Depuis 1976, celui-ci est demeuré supérieur à celui du reste du Canada ou à celui des pays du G8. Par ailleurs, on observe en Montérégie une forte disparité au chapitre du taux de chômage. Selon les données du recensement de 2006 (seules données disponibles sur le taux de chômage par MRC), les taux de chômage dans les MRC du Bas-Richelieu (7,3 %) et d'Acton (7,2 %) étaient nettement plus élevés que ceux des MRC de Lajemmerais (3,4 %) et de Vaudreuil-Soulanges (4,5 %). Le Québec présente également des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux de l'Ontario et du Canada.

Les grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux de chômage, création nette d'emploi, etc.) cachent des mouvements d'une grande ampleur et des problèmes d'intégration et de maintien en emploi multiples. En fait, chaque année, au Québec, plus d'un million de personnes connaissent un épisode de chômage, soit une personne sur quatre en âge de travailler, et plus d'un million de personnes intègrent un emploi. Alors que plusieurs personnes trouveront un emploi par elles-mêmes dans des délais assez courts, d'autres prendront plus de temps. Parmi elles, certaines personnes se décourageront et se retireront du marché du travail. À cet égard, les travailleurs expérimentés sont particulièrement touchés. De fait, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge. C'est aussi pour ce groupe d'âge que les écarts de taux d'emploi et de taux d'activité entre le Québec et l'Ontario sont les plus grands. Les travailleurs expérimentés cumulent souvent une vaste expérience de travail qui n'est pas toujours reconnue ou transférable surtout dans les cas de licenciements collectifs. Aussi, les travailleurs âgés de 50 ans et plus peuvent être victimes de préjugés tenaces (plus souvent malades, manque de motivation, peu enclins à suivre des formations, etc.).

Par ailleurs, dans un contexte de changements technologiques rapides, la réintégration en emploi des personnes absentes depuis longtemps du marché du travail peut s'avérer difficile; leurs compétences devenant rapidement désuètes. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés, mais aussi des femmes plus jeunes qui, pour des raisons familiales, s'absentent du travail pour des périodes plus ou moins longues. Leur réintégration nécessite donc une mise à niveau de leurs compétences.

Pour leur part, les jeunes (15 à 24 ans) de la Montérégie présentent la durée de chômage la plus courte, soit de huit semaines en moyenne (22 semaines en moyenne, dont 35 semaines pour les personnes âgées de 55 à 64 ans). Par contre, ils affichent le plus haut taux de chômage (13,2 %). Leur chômage se caractérise donc par une fréquence élevée, mais de courte durée. Les difficultés que rencontrent les jeunes sont fréquemment liées à leur manque d'expérience de travail, leur méconnaissance du marché du travail et pour certains, dont les décrocheurs, à une formation insuffisante. Aussi, leur quête vers un emploi répondant à leurs attentes les amènent à changer d'emploi fréquemment. Par ailleurs, les jeunes étant les derniers entrés sont, dans bien des cas, les premiers sortis.

Un élément important pour accéder et se maintenir en emploi est le niveau de scolarité ou de qualification professionnelle. Alors que le taux de chômage des personnes n'ayant pas obtenu de diplôme de niveau d'études secondaires se situait à 13,9 %, celui des personnes ayant un diplôme d'études professionnelles ou techniques se situait à 6,6 % en Montérégie en 2006. Malgré le relèvement général de la scolarité dans la région, une personne sur cinq a un niveau de scolarité inférieur à un diplôme d'études secondaires. Il faut aussi s'inquiéter de l'important taux de décrochage qui s'observe en Montérégie soit de 27,5 %, trois points de pourcentage de plus

que pour l'ensemble du Québec. En Montérégie, une forte proportion de chômeurs sont peu scolarisés et ne possèdent pas suffisamment de compétences techniques et professionnelles pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les personnes moins scolarisées sont moins mobiles sur le marché du travail que les personnes plus scolarisées. Ces dernières peuvent accepter pour une certaine période un emploi inférieur à leurs compétences, elles viennent donc en compétition avec les moins scolarisées. C'est là une réalité bien concrète, puisque entre 1995 et 2005, il s'est créé autant d'emplois de niveaux élémentaire et intermédiaire (46 400) nécessitant tout au plus un niveau d'études secondaires que d'emplois de niveaux technique (+ 22 100) et professionnel (+ 25 000) exigeant des études plus poussées, alors que le nombre de personnes détenant un diplôme postsecondaire s'est accru de 122 300 durant cette même période. Ce sont principalement les personnes immigrantes nouvellement arrivées au pays, de même que celles issues des minorités visibles, qui vivent de façon plus marquée la surqualification. Aussi, les immigrants nouvellement arrivés ont un taux de chômage trois fois supérieur à celui des personnes nées au Canada, soit de 17 % comparativement à 6 %. Maintes raisons peuvent expliquer cette situation dont : une maîtrise déficiente de la langue française, des compétences académiques et professionnelles acquises à l'étranger difficiles à faire valoir, une méconnaissance du marché du travail, une difficile adaptation au milieu et un manque de réseau de contacts. Enfin, bon nombre d'immigrants doivent lutter contre des préjugés de toutes sortes.

Malgré le chômage, de nombreux postes sont vacants et sont difficiles à pourvoir. Selon une étude réalisée auprès des employeurs de la région en 2005, six postes vacants sur dix étaient difficiles à pourvoir. La coexistence de postes vacants et de chômeurs s'explique notamment par le fait qu'un certain nombre de postes vacants sont peu attrayants (50 % de ceux-ci étaient soit à temps partiel ou temporaire), la concentration des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale dans quelques professions et aussi la localisation des postes vacants différente du lieu de résidence d'un grand nombre de prestataires. Par ailleurs, les femmes qui représentent près de la moitié de la main-d'œuvre sont peu présentes dans les domaines des métiers du transport et de la machinerie (seulement 6,2 % des femmes occupent un emploi dans ce domaine en 2006 au Québec), des professions propres au secteur primaire (19,9 %) et dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées (21,0 %).

La concentration des prestataires de l'assurance-emploi parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion, dans la mesure où la seule concurrence pour les emplois disponibles écartent toute possibilité de réintégration en emploi. En fait, 63 % des prestataires de l'assurance-emploi et également 63 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi de la Montérégie sont concentrés (dernier emploi occupé) dans seulement 9 % de l'ensemble des professions. Pire encore, ces professions étaient exactement les mêmes, illustrant l'effet de ruissellement entre le chômage prolongé et celui de longue durée.

Certains individus (décrocheurs et personnes faiblement scolarisées) éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. Après plusieurs années (la moitié des prestataires de l'aide sociale cumulent plus de dix ans au régime) passées en retrait du marché du travail, bon nombre de ces personnes n'ont plus la motivation pour intégrer un emploi qui correspond à leurs intérêts, leurs aptitudes et leur personnalité.

ORIENTATION 2...

Axes d'intervention

- Soutenir les personnes sans emploi et en situation de sous-emploi dans leurs démarches vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence.
- Soutenir les personnes faiblement scolarisées dans le développement de leurs compétences professionnelles et leur intégration au marché du travail.

Principales stratégies retenues

- Soutenir ces personnes dans le développement de leurs compétences et dans leurs démarches d'emploi afin qu'elles occupent des postes offerts par les entreprises faisant partie, entre autres, du secteur de la santé et des secteurs d'activité économique des créneaux d'excellence ACCORD[5] de la Montérégie *(bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques)*.
- Soutenir des projets favorisant l'alternance entre l'emploi et la francisation pour les personnes immigrantes. Ces projets réalisés en partenariat permettent à ces personnes de suivre une formation à un rythme réduit dans un secteur d'activité économique où il y a des difficultés de recrutement. Ceci à raison de deux à trois jours par semaine, tout en participant à un programme de francisation adapté au contexte du marché du travail.
- Soutenir des projets de formation adaptés pour les personnes handicapées.

[5] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Prendre note que le créneau « procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées » est actuellement à l'étude.

Axes d'intervention...	Principales stratégies retenues...
▪ Contribuer, en partenariat, à la réduction du décrochage scolaire et au soutien à la persévérance scolaire.	▪ Collaborer avec nos partenaires au développement d'une offre de service en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, afin que les personnes en emploi, sans emploi et en situation de sous-emploi, particulièrement les personnes immigrantes ou licenciées, puissent faire reconnaître auprès des employeurs leurs compétences acquises à l'intérieur ou à l'extérieur du réseau scolaire. ▪ Poursuivre nos efforts, conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Table interordres pour favoriser l'accès à de la formation professionnelle et technique, auprès de la population, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Par ailleurs, valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires. ▪ Soutenir des projets dont les objectifs visent principalement à encourager les employeurs à adopter des pratiques de gestion gagnantes contribuant à la réussite éducative des jeunes, à amener les jeunes à considérer le travail comme étant une activité orientante et à sensibiliser les intervenants du milieu à l'importance d'un diplôme qualifiant, quel qu'il soit pour les jeunes. De plus, le comité régional du Pacte pour l'emploi soutiendra la mise en place d'une « chaire de recherche» régionale sur la persévérance scolaire. Les résultats de ces travaux serviront à identifier des actions concrètes permettant de réduire le décrochage scolaire.
▪ Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail.	▪ Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution pour faire face à leurs obstacles à l'emploi. ▪ Sensibiliser les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté aux métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels. ▪ Soutenir, en partenariat avec le milieu de l'éducation, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le ministère des Communautés culturelles (MICC), l'Agence de santé et des services sociaux (ASSS) et les entreprises, un fonds d'initiative pour appuyer des projets novateurs visant le développement de la formation de la main-d'œuvre dans les secteurs priorisés par la région, dont ceux reliés aux créneaux Accord.[6]

[6] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement

ORIENTATION 2...

Axes d'intervention...	Principales stratégies retenues...
	▪ Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décision.
▪ Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi.	▪ Aider ces personnes, notamment les femmes jeunes et adultes, à diversifier leurs compétences professionnelles afin qu'elles obtiennent un emploi dans une nouvelle profession offrant de bonnes perspectives d'emploi, entre autres par le recours aux services d'orientation, au bilan des compétences et au bilan des acquis.
▪ Remettre en mouvement certains individus (décrocheurs, personnes faiblement scolarisées, prestataires de l'aide sociale qui sont demeurés longtemps au régime), qui éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail.	▪ Mettre en mouvement vers l'emploi et accompagner les nouveaux demandeurs de prestations de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi, dès le dépôt de leur demande d'aide financière, afin d'aider les entreprises à pourvoir le plus rapidement possible leurs postes vacants et prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Une attention particulière sera portée aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries. ▪ Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations de l'aide financière de dernier recours et auprès des personnes qui y recourent de façon répétitive en les accompagnant dans le cadre de la mesure « Démarcheurs d'emploi ». ▪ Intensifier les interventions en regard des mesures *Projet préparatoire à l'emploi*, *formation de la main-d'œuvre – individus* et *subventions salariales* auprès des clientèles les plus éloignées du marché du travail, notamment auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour qui ces interventions s'avèrent rentables. ▪ Augmenter le nombre de participants, particulièrement les jeunes, qui seront soutenus par les entreprises d'insertion afin de les former et de les accompagner dans le cadre d'une activité d'apprentissage de travail.

Axes d'intervention...

- Cibler, de façon plus précise, les besoins de formation exigée par les emplois en demande, entre autres ceux qui exigent des compétences techniques et professionnelles, et mener rapidement, auprès de la main-d'œuvre sans emploi, des interventions afin d'accroître les possibilités de réintégration en emploi de ces personnes.

Principales stratégies retenues...

- Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail. Ces expériences permettent aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail.
- Assurer, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires oeuvrant en employabilité, un meilleur accompagnement en cours de participation auprès des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire leur taux d'abandon et à accroître leur persévérance à poursuivre les activités ou les mesures identifiées dans leur parcours vers l'emploi.
- Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.).
- Soutenir ces personnes par le biais d'une formation, prioritairement lorsque :
  - ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation ou;
  - ces personnes répondent aux exigences de la formation et;
  - ces personnes veulent se former pour occuper un emploi dans un domaine où il y a une rareté relative de main-d'œuvre.

Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 2

Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	**41 780**
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	11 960
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	**3 100**
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	4 559
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	**75 %**
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	21 902
Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**5 260**
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	56,4 %
Taux d emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**42,1 %**
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	48,9 %
Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	**16 259 000 $**

Orientation 3

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

Contexte

Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risquent, si rien n'est fait, d'accroître les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et de gestion des compétences des travailleurs. L'accélération du vieillissement de la population pose également le défi de la relève entrepreneuriale.

Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population la plus susceptible de se retrouver sur le marché du travail, soit la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer dès 2012 au Québec et en Montérégie. Entre 2006 et 2026, cette baisse devrait atteindre 6,8 %. Dans certaines municipalités régionales de comté (MRC), la baisse a déjà commencé, notamment dans celles du Bas-Richelieu et de Beauharnois-Salaberry.

Alors que l'âge moyen de la retraite est d'environ 60 ans, on observe une forte augmentation de la population âgée de 55 à 64 ans, soit de 28,1 %. Nous devons donc nous attendre à une augmentation importante du nombre de retraités au cours des prochaines années, ce qui risque à terme de se traduire par des difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. Cependant, il existe des bassins de main-d'œuvre sous-employée, soit les travailleurs expérimentés, les personnes récemment arrivées au pays, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes judiciarisées, les personnes handicapées et les femmes. Ces dernières présentent des taux d'emploi et d'activité nettement inférieurs à ceux des hommes. En Montérégie le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établissait à 75,9 % en 2008, soit près de six points de pourcentage de moins que celui des hommes, et leur taux d'emploi était de 71,7 % comparativement à 76,0 % chez les hommes.

Les entrepreneurs vieillissent aussi. À cet égard, on estime que plus de la moitié d'entre eux seront admissibles à leur retraite d'ici dix ans et plus de 75 % le seront d'ici 15 ans, créant ainsi un important problème de relève. Par ailleurs, peu d'entreprises familiales survivent à un transfert d'une génération à l'autre. En fait, seulement 25 % d'entre elles survivent lors d'un transfert à la deuxième génération et 90 % des transferts à la troisième génération se soldent par un échec. Cette situation met en lumière les difficultés à venir quant à la pérennité des entreprises et de ses corollaires, soit le maintien de l'emploi et la création de nouveaux emplois.

L'économie québécoise est de plus en plus ouverte sur le monde. Alors qu'en 1988, (année précédant l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange avec les États-Unis), les exportations internationales représentaient l'équivalent de 22 % de l'économie du Québec, celles-ci en représentaient 32,3 % en 2007. Quant aux exportations interprovinciales, elles représentaient 20 % de l'économie du Québec.

Cette ouverture sur le monde a contribué à l'enrichissement collectif des Québécois, mais a aussi exposé les entreprises, principalement celles du secteur manufacturier, à une plus vive concurrence (même celles qui n'exportent pas, puisque les importations ont progressé de façon similaire aux exportations). Aussi, depuis le début des années 2000, le contexte international est devenu plus contraignant, avec les importantes hausses du prix du pétrole et du dollar canadien et une concurrence étrangère accrue en provenance de puissances économiques en émergence comme la Chine et l'Inde. À titre d'exemple, la part des importations américaines provenant de Chine est passée d'environ 3 % en 1990 à 12 % en 2004. L'une des clés du succès de la Chine est sa main-d'œuvre abondante qui fait en sorte de maintenir les salaires horaires à très bas niveau.

Ainsi, afin de survivre, les entreprises se doivent d'innover sans cesse, d'introduire de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire. Elles doivent être plus productives. Or, le Québec accuse un retard au chapitre de la productivité par rapport à l'Ontario et les États-Unis, respectivement, de 10 % et de 19 %. Ce retard s'explique notamment par la spécialisation sectorielle, une plus forte proportion d'entreprises québécoises étant dans des secteurs d'activité économique à faible valeur ajoutée et la présence plus marquée de petites et moyennes entreprises.

Les petites et moyennes entreprises sont moins productives que les grandes, entre autres, parce qu'elles ne peuvent pas compter sur un service des ressources humaines efficace et ne disposent pas de machineries aussi performantes que les grandes entreprises en raison de manque de financement. Environ dix pour cent des entreprises comptant de 1 à 9 employés disposaient, en 2005, d'un service ou d'une direction des ressources humaines comparativement à 95 % pour les entreprises de 500 employés ou plus. Selon plusieurs études, les entreprises, même de petite taille, qui peuvent compter sur une direction des ressources humaines sont plus productives, innovantes et obtiennent de meilleurs rendements sur l'actif. Ainsi, la gestion des ressources humaines devient un investissement plutôt qu'un coût.

Les travailleurs québécois disposent de moins de machines et de matériel que leurs homologues ontariens ou américains. En moyenne entre 1991 et 2003, chaque employé au Québec disposait d'un stock de capital en machines et en matériel d'une valeur de 27 390 $ (dollars constants de 2000), soit environ 10 % de moins que le travailleur ontarien (30 280 $) et 40 % de moins que le travailleur américain (45 853 $).

Dans ce monde qui devient de plus en plus compétitif, de nombreuses entreprises ont dû fermer leurs portes aux cours des dernières années. Les fermetures d'entreprises entraînent des pertes d'emplois et d'importants coûts sur le plan humain; les employés mis à pied étant obligés de chercher un autre travail. Ceux qui sont contraints de chercher un emploi dans une nouvelle entreprise vivent très souvent une période de chômage prolongée et dans de nombreux cas, finissent par accepter un emploi moins bien rémunéré que celui qu'ils ont perdu. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés (45 ans et plus) qui sont bien souvent moins scolarisés, donc moins mobiles géographiquement et professionnellement.

ORIENTATION 3...

Axes d'intervention

- Réduire les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre détenant des compétences professionnelles et techniques.
- Assurer la pérennité des entreprises de petite taille afin de prévenir les disparitions d'emplois s'y rattachant.

Principales stratégies retenues

- Lors de nos interventions avec les entreprises, faire valoir le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail dont les membres de minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.
- Promouvoir auprès des entreprises les avantages d'utiliser les services gratuits du Placement en ligne sur Internet (www.emploiquebec.net) pour recruter du personnel et les aider à inscrire leurs postes vacants.
- Soutenir les entreprises touchées par le ralentissement économique, qui utiliseraient en temps normal la réduction des heures de travail ou procéderaient à des mises à pied temporaires, à développer les compétences de leur personnel, contribuant ainsi au rehaussement de la productivité des entreprises via la mesure spéciale SERRÉ[7].

[7] SERRÉ : Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique

Axes d'intervention...

- Soutenir les dirigeants de PME dans la gestion des compétences des personnes en emploi, en particulier dans les secteurs qui comptent déjà une main-d'œuvre âgée.

Principales stratégies retenues...

- Poursuivre nos efforts pour reconnaître les compétences de la main-d'œuvre en faisant connaître nos services et programmes auprès des entreprises et en augmentant significativement le nombre d'entreprises aidées par la mesure de formation.
- Intensifier nos efforts pour sensibiliser les entreprises, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre à l'importance :
  - gérer leurs besoins de la main-d'œuvre (gestion prévisionnelle);
  - actualiser les compétences (recyclage et perfectionnement de leurs employés et de ceux qui sont mis à pied temporairement);
  - retenir et former les travailleurs plus expérimentés;
- Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail par la mise en place :
  - d'une structure d'accueil des nouveaux employés pour faciliter leur intégration;
  - d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences, voire leurs attitudes;
  - d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne.
- Sensibiliser et soutenir les dirigeants d'entreprise aux avantages d'embaucher des femmes, des personnes âgées de 45 ans et plus et des personnes immigrantes, car celles-ci constituent un bassin de main-d'œuvre sous-utilisée pouvant posséder des qualifications et des compétences répondant à leurs besoins.
- Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de :
  - gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève;
  - rétention en emploi des travailleurs;
  - reconnaissance des compétences des employés;
  - identification et de planification des besoins de formation de leurs employés (implanter une culture de formation continue);
  - recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'œuvre;
  - gestion de la diversité de la main-d'œuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.).

ORIENTATION 3...

Axes d'intervention...

- Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et techniques contribuant ainsi au rehaussement de la productivité.
- Accroître l'accessibilité à la formation pour les petites et moyennes entreprises de la région.
- Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice.

Principales stratégies retenues...

- Soutenir l'investissement des entreprises, notamment celles faisant partie des créneaux d'excellence ACCORD[8] de la Montérégie (bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques) dans le développement et l'adaptation de leur main-d'œuvre.
- Soutenir la mise en place de mutuelles de formation (regroupement d'entreprises), notamment avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Faire appel à la diversification des approches et des modes de formation de qualité transférables particulièrement bien adaptés au contexte organisationnel et aux besoins des petites et moyennes entreprises.
- Informer les entreprises des différents outils en gestion des ressources humaines, des études et des analyses mis à leur disposition par les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Accroître la compétence en gestion des ressources humaines des personnes responsables de gérer des équipes de travail pour une meilleure utilisation du capital humain.
- Développer une collaboration étroite entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'œuvre.

---

[8] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Prendre note que le créneau « procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées » est actuellement à l'étude.

Axes d'intervention...

- Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs.
- Accompagner les personnes touchées par les licenciements dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.
- Prévenir les licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises.

Principales stratégies retenues...

- Soutenir les travailleurs licenciés collectivement en diffusant leur profil de compétences à d'autres entreprises de la région afin d'aider d'autres employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- Supporter la mise en place de projets novateurs de formation avec des entreprises ciblées de la région et le milieu de l'éducation afin de permettre à des travailleurs âgés et peu scolarisés d'intégrer des emplois dans d'autres entreprises qui ont des besoins de main-d'œuvre.
- Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture.
- Maintenir la visibilité du service aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier.

Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 3

Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi	**1 964**
Nombre de nouvelles ententes de qualification	550

Orientation 4

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de solidarité sociale que les services publics d'emploi.

Contexte

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe entre autres par l'insertion en emploi du plus grand nombre possible de personnes aptes au travail et par la contribution à cette fin des services publics d'emploi. Il s'agit d'un fondement issu du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale adopté en 2004 et d'une prémisse du Pacte pour l'emploi.

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe également par les services de solidarité sociale, lesquels assurent un soutien financier aux personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins ainsi qu'un soutien à leur participation sociale et leur préparation à l'emploi.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable au nom du gouvernement du Québec de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2004, et du plan d'action gouvernemental qui en découle.

La Loi vise à guider le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la réalisation d'actions pour enrayer la pauvreté, en prévenir les causes, et en atténuer les effets sur les individus et les familles. Elle veut aussi contrer l'exclusion sociale et tendre vers un Québec sans pauvreté. Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été élaborée. Les actions de cette stratégie sont mises en œuvre entre autres, par le gouvernement, ses partenaires socio-économiques, les collectivités régionales et locales ainsi que les organismes communautaires.

Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale guide les actions que le gouvernement, ses partenaires socio-économiques et les collectivités régionales et locales mettront en œuvre pour intervenir sur les causes et les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour que chaque personne puisse disposer du soutien et de l'appui à l'atteinte de son autonomie.

Afin de susciter la mobilisation collective à la lutte contre la pauvreté, Emploi-Québec Montérégie a contribué à l'élaboration, pour chaque territoire de CRÉ, d'une entente portant sur l'approche territoriale intégrée ou la revitalisation urbaine intégrée. Comme principaux partenaires, nous retrouvons notamment : le MAMR, l'Agence de la santé et des services sociaux, les CRÉ et les Forum jeunesse.

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi avait augmenté de 21,1% (+9 501) en février 2009 par rapport au même mois de l'année précédente. En ce qui concerne le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 18 309 en février 2009, soit une légère hausse de 2,5% (+449) par rapport à février 2008. Dans l'ensemble du Québec, on observait une légère baisse de près de 1,0%.

Plusieurs prestataires ont besoin d'un accompagnement plus soutenu pour les mener vers l'emploi. Outre les prestataires de la solidarité sociale et des prestataires de l'aide sociale avec des contraintes temporaires, il y a, aussi, les prestataires sans contraintes à l'emploi qui ont cumulé plusieurs années à l'aide sociale. En Montérégie, plus de 40 % des prestataires sans contraintes à l'emploi avaient cumulé plus de dix ans à l'aide sociale en octobre 2008.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.	▪ Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit. ▪ Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum de conformité et augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon. ▪ Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires. ▪ Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.
▪ Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi, afin de les habiliter à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale.	▪ Offrir à ces personnes les mesures, programmes et service d'aide via le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) et ses volets *Devenir, Interagir* et *Réussir*. Ceux-ci offrent aux participants une aide et un accompagnement structurés, destinés à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou à maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements, de manière à les aider dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion professionnelle. Plus de 145 ententes ont été conclues avec les organismes communautaires du milieu au cours de l'année 2008-2009. Nous procéderons à l'évaluation et à la reconduction de ces dernières en se basant sur les besoins de la clientèle.
▪ Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'égard de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales.	▪ Poursuivre l'engagement de la Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie, en lien avec l'entente administrative de chaque territoire de conférences régionales des élus (CRÉ), qui vise à développer une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette approche implique que les milieux où se concentre la pauvreté s'approprient cette lutte, en assument le leadership et développent leur stratégie et leurs priorités d'action favorisant ainsi l'engagement du milieu. Différents partenaires sont signataires de ces ententes, notamment le ministère des Affaires municipales et des régions, le Forum jeunesse et l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. La finalité de ces ententes consiste à s'entendre sur les problèmes sociaux et les actions à mettre en œuvre pour les contrer ainsi que de soutenir le milieu dans la réalisation de leurs projets.

ORIENTATION 4...

Principales stratégies retenues...

- Poursuivre la signature d'ententes de services avec les différentes ressources du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale.
- Porter à l'attention des différentes instances régionales, dont les conférences régionales des élus et les conférences administratives régionales, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Principale cible de résultat en lien avec l'orientation 4

Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	8 672

Orientation 5

Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Contexte

Emploi-Québec, en tant qu'agence gouvernementale, dispose d'une marge de manœuvre pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population et des entreprises. Elle souhaite utiliser cette marge de manœuvre pour poursuivre l'amélioration de l'efficacité de ses interventions dans le contexte d'une gestion par résultats. Elle souhaite également continuer à améliorer l'efficacité de ses interventions et la qualité de ses services offerts aux citoyens afin qu'ils répondent le mieux possible et au meilleur coût à leurs besoins ainsi qu'à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Axes d'intervention

- Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter des ajustements s'il y a lieu à son offre de service.

- Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale.

Principales stratégies retenues

- Produire et analyser mensuellement un tableau de bord régional permettant de suivre l'évolution du marché du travail.

- Accorder une attention particulière dans le continuum de services au renforcement stratégique des services aux entreprises, ainsi qu'au meilleur arrimage entre ces services et ceux des individus.

- Diversifier des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et au comptoir), regrouper des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail.

- Élargir le cadre d'évaluation des personnes de manière à couvrir l'ensemble des besoins sociaux, personnels, économiques et professionnels correspondant au continuum de services vers l'emploi.

ORIENTATION 5...

Axes d'intervention...	Principales stratégies retenues...
▪ Accorder une attention particulière aux ressources humaines, notamment en matière de santé et de gestion prévisionnelle.	▪ Réaliser des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi, le maintien du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.
▪ Renforcer le partenariat.	▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires de la Montérégie dans ses nouveaux mandats dévolus, à la suite de l'entente de gestion signée en décembre 2005. ▪ Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires, en profitant de l'opportunité offerte par le comité régional du Pacte pour l'emploi composé de personnes clés du marché du travail sous la responsabilité du conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. ▪ Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles.
▪ Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification locale.	▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin que le plan d'action régional soit élaboré à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'il reflète la réponse à ces besoins et qu'il intègre des objectifs d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité. ▪ Poursuivre les travaux liés aux services aux entreprises afin de doter Emploi-Québec d'indicateurs pour mieux rendre compte des résultats de ses interventions en entreprise.

Axes d'intervention...	Principales stratégies retenues...
▪ Administrer les fonds publics avec rigueur et équité, étant donné l'ampleur des fonds publics.	▪ Poursuivre nos efforts, en matière de solidarité sociale, pour que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit, par souci d'équité envers les personnes prestataires elles-mêmes, les travailleurs à faible revenu et l'ensemble des contribuables. Également, poursuivre l'ensemble des activités mises de l'avant pour s'assurer de la conformité de l'aide versée. ▪ En matière d'emploi, poursuivre également nos efforts dans le but d'améliorer l'efficience des interventions.
▪ Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel.	▪ Soutenir, par des travaux d'analyse du marché du travail, les décisions relatives notamment à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'insertion en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, et à la prévention des pénuries.

Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 5

Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	**10**
Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85
Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	**21 %**

Budget d'intervention

2009-2010

Volet

Services publics d'emploi

La Montérégie dispose, pour l'année 2009-2010, d'un budget FDMT initial de 113,5 M$ afin d'aider la population montérégienne à intégrer le marché du travail et soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés de main-d'œuvre.

Ce budget de 2009-2010 inclut un budget Pacte pour l'emploi de 11,1 M$ et un budget Pacte pour l'emploi Plus de 17,9 M$.

Services régionalisés	**12 529 089 $**
Territoire des centres locaux d'emploi de l'Ouest de la Montérégie	**25 497 020 $**
Châteauguay	4 131 335 $
Saint-Constant	4 486 171 $
Saint-Rémi	2 116 013 $
Le Haut-Saint-Laurent	2 473 962 $
Valleyfield	6 412 669 $
Vaudreuil-Soulanges	5 876 870 $
Territoire des centres locaux d'emploi de l'Est de la Montérégie	**44 768 182 $**
Brome-Missisquoi	3 985 889 $
La Haute-Yamaska	7 644 832 $
Le Haut-Richelieu	8 739 110 $
Marieville	2 431 389 $
Acton Vale	1 768 717 $
Contrecoeur	772 193 $
La Vallée-du-Richelieu	6 455 559 $
Saint-Hyacinthe	7 348 028 $
Sorel	5 622 465 $
Territoire des centres locaux d'emploi de Longueuil	**30 691 309 $**
Brossard	7 768 201$
Longueuil-Est	7 163 565 $
Longueuil-Ouest	6 394 372 $
Saint-Hubert	5 565 198 $
Boucherville	3 799 973 $
TOTAL	**113 485 600 $**

Annexe 2

Cibles de résultats 2009-2010

	Indicateurs	2008-2009	2009-2010
Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises			
1	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant à l'assurance-emploi.	19 947	22 897
2	Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	7 958	8 079
3	Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi.	24 898 000 $	29 092 000 $
Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique			
4	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi.	36 575	41 780
5	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d''assistance sociale.	11 960	11 960
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes.	2 847	3 100
7	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base.	4 300	4 559
8	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée.	75 %	75 %
9	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	19 822	21 902
10	Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	4 971	5 260
11	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	57,1 %	56,4 %
12	Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	43,5 %	42,1 %
13	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	49,6 %	48,9 %
14	Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi.	15 605 300 $	16 259 000 $
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques			
15	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi.	1 512	1 964
16	Nombre de nouvelles ententes de qualification.	489	550
Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale			
17	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours (indicateur convergé).	8 389	8 672
Améliorer la prestation de services aux citoyens			
18	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables).	10	10
19	Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1000 ménages.	1,85	1,85
20	Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision.	21 %	21 %

Annexe 3

TABLEAU SYNTHÈSE

DES ORIENTATIONS,
AXES D'INTERVENTION
ET STRATÉGIES

ORIENTATION 1 : Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
- Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.	Intervenir proactivement et rapidement auprès des entreprises particulièrement susceptibles d'être touchées par la situation économique. Permettre à un plus grand nombre d'entreprises de bénéficier d'un soutien technique et financier pour la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines. Soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés à gérer le développement des compétences de leur personnel par la mise en place de mutuelles de formation. Soutenir les entreprises à risque de ralentissement économique pour leur permettre de bénéficier de l'opportunité de développer les compétences de leur personnel et particulièrement les compétences de base par le biais du programme SERRÉ[9]. Accroître nos interventions auprès des travailleurs licenciés collectivement et les travailleurs saisonniers afin de rehausser, s'il y a lieu, leurs qualifications et/ou leurs compétences. Depuis le 1er mai 2009, le soutien du revenu a été bonifié, entre autres, pour la mesure de formation de la main-d'œuvre.

[9] Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique

ORIENTATION 2 :	Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.
Axes d'intervention	**Principales stratégies retenues**
▪ Soutenir les personnes sans emploi et en situation de sous-emploi dans leurs démarches vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence. ▪ Soutenir les personnes faiblement scolarisées dans le développement de leurs compétences professionnelles et leur intégration au marché du travail.	▪ Soutenir ces personnes dans le développement de leurs compétences et dans leurs démarches d'emploi afin qu'elles occupent des postes offerts par les entreprises faisant partie, entre autres, du secteur de la santé et des secteurs d'activité économique des créneaux d'excellence ACCORD[10] de la Montérégie *(bio alimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques)*. ▪ Soutenir des projets favorisant l'alternance entre l'emploi et la francisation pour les personnes immigrantes. Ces projets réalisés en partenariat permettent à ces personnes de suivre une formation à un rythme réduit dans un secteur d'activité économique où il y a des difficultés de recrutement. Ceci à raison de deux à trois jours par semaine, tout en participant à un programme de francisation adapté au contexte du marché du travail. ▪ Soutenir des projets de formation adaptés pour les personnes handicapées.
▪ Contribuer, en partenariat, à la réduction du décrochage scolaire et au soutien à la persévérance scolaire.	▪ Collaborer avec nos partenaires au développement d'une offre de service en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, afin que les personnes en emploi, sans emploi et en situation de sous-emploi, particulièrement les personnes immigrantes ou licenciées, puissent faire reconnaître auprès des employeurs leurs compétences acquises à l'intérieur ou à l'extérieur du réseau scolaire. ▪ Poursuivre nos efforts, conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Table interordres pour favoriser l'accès à de la formation professionnelle et technique, auprès de la population, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Par ailleurs, valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires.

[10] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de Montérégie pour la création de richesse et l'emploi

ORIENTATION 2 :	Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.
Axes d'intervention	**Principales stratégies retenues**
	▪ Soutenir des projets dont les objectifs visent principalement à encourager les employeurs à adopter des pratiques de gestion gagnantes contribuant à la réussite éducative des jeunes, à amener les jeunes à considérer le travail comme étant une activité orientante et sensibiliser les intervenants du milieu à l'importance d'un diplôme qualifiant, quel qu'il soit pour les jeunes. De plus, le comité régional du Pacte pour l'emploi soutiendra la mise en place d'une « chaire de recherche» régionale sur la persévérance scolaire. Les résultats de ces travaux serviront à identifier des actions concrètes permettant de réduire le décrochage scolaire.
▪ Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail.	▪ Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution pour faire face à leurs obstacles à l'emploi. ▪ Sensibiliser les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté aux métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels. ▪ Soutenir, en partenariat avec le milieu de l'éducation, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le ministère des Communautés culturelles (MICC), l'Agence de santé et des services sociaux (ASSS) et les entreprises, un fonds d'initiative pour appuyer des projets novateurs visant le développement de la formation de la main-d'œuvre dans les secteurs priorisés par la région, dont ceux reliés aux créneaux d'excellence Accord[11]. ▪ Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décision.
▪ Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi.	▪ Aider ces personnes, notamment les femmes jeunes et adultes, à diversifier leurs compétences professionnelles afin qu'elles obtiennent un emploi dans une nouvelle profession offrant de bonnes perspectives d'emploi, entre autres par le recours aux services d'orientation, au bilan des compétences et au bilan des acquis.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Remettre en mouvement certains individus (décrocheurs, personnes faiblement scolarisées, prestataires de l'aide sociale qui sont demeurés longtemps au régime) qui éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail.	▪ Mettre en mouvement vers l'emploi et accompagner les nouveaux demandeurs de prestations de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi, dès le dépôt de leur demande d'aide financière, afin d'aider les entreprises à pourvoir le plus rapidement possible leurs postes vacants et prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Une attention particulière sera portée aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries. ▪ Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations de l'aide financière de dernier recours et auprès des personnes qui y recourent de façon répétitive en les accompagnant dans le cadre de la mesure « Démarcheurs d'emploi ». ▪ Intensifier les interventions en regard des mesures *Projet préparatoire à l'emploi*, *formation de la main-d'œuvre – individus* et *subventions salariales* auprès des clientèles les plus éloignées du marché du travail, notamment auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour qui ces interventions s'avèrent rentables. ▪ Augmenter le nombre de participants, particulièrement les jeunes, qui seront soutenus par les entreprises d'insertion afin de les former et de les accompagner dans le cadre d'une activité d'apprentissage de travail. ▪ Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail. Ces expériences permettent aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail. ▪ Assurer, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires oeuvrant en employabilité, un meilleur accompagnement en cours de participation auprès des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire leur taux d'abandon et à accroître leur persévérance à poursuivre les activités ou les mesures identifiées dans leur parcours vers l'emploi. ▪ Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.)

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Cibler, de façon plus précise, les besoins de formation exigée par les emplois en demande, entre autres ceux qui exigent des compétences techniques et professionnelles, et mener rapidement, auprès de la main-d'œuvre sans emploi, des interventions afin d'accroître les possibilités de réintégration en emploi de ces personnes.	▪ Soutenir ces personnes par le biais d'une formation, prioritairement lorsque : ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation ou; ces personnes répondent aux exigences de la formation et; ces personnes veulent se former pour occuper un emploi dans un domaine où il y a une rareté relative de main-d'œuvre.

ORIENTATION 3: Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Réduire les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre détenant des compétences professionnelles et techniques. ▪ Assurer la pérennité des entreprises de petite taille afin de prévenir les disparitions d'emplois s'y rattachant.	▪ Lors de nos interventions avec les entreprises, faire valoir le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail dont les membres de minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. ▪ Promouvoir auprès des entreprises les avantages d'utiliser les services gratuits du Placement en ligne sur Internet (www.emploiquebec.net) pour recruter du personnel et les aider à inscrire leurs postes vacants. ▪ Soutenir les entreprises touchées par le ralentissement économique, qui utiliseraient en temps normal la réduction des heures de travail ou procéderaient à des mises à pied temporaires, à développer les compétences de leur personnel, contribuant ainsi au rehaussement de la productivité des entreprises via la mesure spéciale SERRÉ[12].
▪ Soutenir les dirigeants de PME dans la gestion des compétences des personnes en emploi, en particulier dans les secteurs qui comptent déjà une main-d'œuvre âgée.	▪ Poursuivre nos efforts pour reconnaître les compétences de la main-d'œuvre en faisant connaître ces services auprès des entreprises et en augmentant significativement le nombre d'entreprises aidées par la mesure de formation. ▪ Intensifier nos efforts pour sensibiliser les entreprises, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre à l'importance : gérer leurs besoins de la main-d'œuvre (gestion prévisionnelle); actualiser les compétences (recyclage et perfectionnement de leurs employés et de ceux qui sont mis à pied temporairement); retenir et former les travailleurs plus expérimentés; ▪ Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail par la mise en place : d'une structure d'accueil des nouveaux employés pour faciliter leur intégration; d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences, voire leurs attitudes; d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne. ▪ Sensibiliser et soutenir les dirigeants d'entreprise aux avantages d'embaucher des femmes, des personnes âgées de 45 ans et plus et des personnes immigrantes, car celles-ci constituent un bassin de main-d'œuvre sous-utilisée pouvant posséder des qualifications et des compétences répondant à leurs besoins.

ORIENTATION 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
	▪ Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de : gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève; rétention en emploi des travailleurs; reconnaissance des compétences des employés; identification et de planification des besoins de formation de leurs employés (implanter une culture de formation continue); recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'œuvre; gestion de la diversité de la main-d'œuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.).
▪ Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et techniques contribuant ainsi au rehaussement de la productivité. ▪ Accroître l'accessibilité à la formation pour les petites et moyennes entreprises de la région. ▪ Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice.	▪ Soutenir l'investissement des entreprises, notamment celles faisant partie des créneaux d'excellence ACCORD[13] de la Montérégie (bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques) dans le développement et l'adaptation de leur main-d'œuvre. ▪ Soutenir la mise en place de mutuelles de formation (regroupement d'entreprises), notamment avec les comités sectoriels de main-d'œuvre. ▪ Faire appel à la diversification des approches et des modes de formation de qualité transférables particulièrement bien adaptés au contexte organisationnel et aux besoins des petites et moyennes entreprises. ▪ Informer les entreprises des différents outils en gestion des ressources humaines, des études et des analyses mis à leur disposition par les comités sectoriels de main-d'œuvre. ▪ Accroître la compétence en gestion des ressources humaines des personnes responsables de gérer des équipes de travail pour une meilleure utilisation du capital humain. ▪ Développer une collaboration étroite entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'œuvre.

ORIENTATION 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs.	▪ Soutenir les travailleurs licenciés collectivement en diffusant leur profil de compétences à d'autres entreprises de la région afin d'aider d'autres employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre.
▪ Accompagner les personnes touchées par les licenciements dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.	▪ Supporter la mise en place de projets novateurs de formation avec des entreprises ciblées de la région et le milieu de l'éducation afin de permettre à des travailleurs âgés et peu scolarisés d'intégrer des emplois dans d'autres entreprises qui ont des besoins de main-d'œuvre.
▪ Prévenir les licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises.	▪ Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture.
	▪ Maintenir la visibilité du service aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier.

ORIENTATION 4 : Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de solidarité sociale que les services publics d'emploi.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.	▪ Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit. ▪ Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum de conformité et augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon. ▪ Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires. ▪ Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.
▪ Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi, afin de les habiliter à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale.	▪ Offrir à ces personnes les mesures, programmes et service d'aide via le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) et ses volets *Devenir, Interagir* et *Réussir*. Ceux-ci offrent aux participants une aide et un accompagnement structurés, destinés à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou à maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements, de manière à les aider dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion professionnelle. Plus de 145 ententes ont été conclues avec les organismes communautaires du milieu au cours de l'année 2008-2009. Nous procéderons à l'évaluation et à la reconduction de ces dernières en se basant sur les besoins de la clientèle.
▪ Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'égard de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales.	▪ Poursuivre l'engagement de la Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie, en lien avec l'entente administrative de chaque territoire de conférences régionales des élus (CRÉ), qui vise à développer une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette approche implique que les milieux où se concentre la pauvreté s'approprient cette lutte, en assument le leadership et développent leur stratégie et leurs priorités d'action favorisant ainsi l'engagement du milieu. Différents partenaires sont signataires de ces ententes, notamment le ministère des Affaires municipales et des régions, le Forum jeunesse et l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. La finalité de ces ententes consiste à s'entendre sur les problèmes sociaux et les actions à mettre en œuvre pour les contrer ainsi que de soutenir le milieu dans la réalisation de leurs projets.

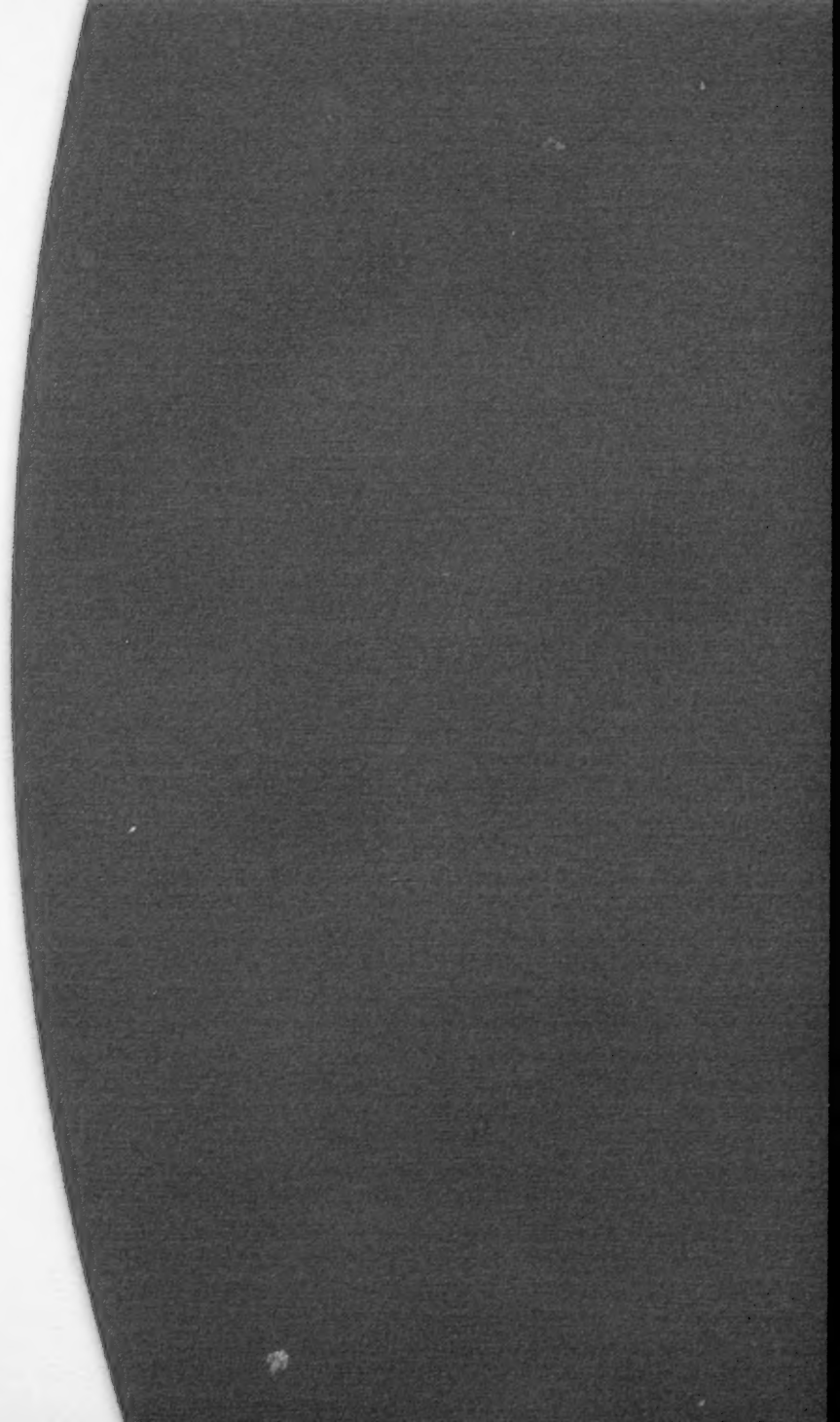
ORIENTATION 4:	Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de solidarité sociale que les services publics d'emploi.
Axes d'intervention	**Principales stratégies retenues**
	■ Poursuivre la signature d'ententes de services avec les différentes ressources du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale. ■ Porter à l'attention des différentes instances régionales, dont les conférences régionales des élus et les conférences administratives régionales, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ORIENTATION 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter des ajustements s'il y a lieu à son offre de service.	▪ Produire et analyser mensuellement un tableau de bord régional permettant de suivre l'évolution du marché du travail.
▪ Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale.	▪ Accorder une attention particulière dans le continuum de services au renforcement stratégique des services aux entreprises, ainsi qu'au meilleur arrimage entre ces services et ceux des individus. ▪ Diversifier des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et au comptoir), regrouper des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail. ▪ Élargir le cadre d'évaluation des personnes de manière à couvrir l'ensemble des besoins sociaux personnels, économiques et professionnels correspondant au continuum de services vers l'emploi.
▪ Accorder une attention particulière aux ressources humaines notamment en matière de santé et de gestion prévisionnelle	▪ Réaliser des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi, le maintien du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.
▪ Renforcer le partenariat	▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires de la Montérégie dans ses nouveaux mandats dévolus, à la suite de l'entente de gestion signée en décembre 2005. ▪ Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires, en profitant de l'opportunité offerte par le comité régional du Pacte pour l'emploi composé de personnes clés du marché du travail sous la responsabilité du conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. ▪ Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles.

ORIENTATION 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification locale.	▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin que le plan d'action régional soit élaboré à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'il reflète la réponse à ces besoins et qu'il intègre des objectifs d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité. ▪ Poursuivre les travaux liés aux services aux entreprises afin de doter Emploi-Québec d'indicateurs pour mieux rendre compte des résultats de ses interventions en entreprise.
▪ Administrer les fonds publics avec rigueur et équité, étant donné l'ampleur des fonds publics.	▪ Poursuivre nos efforts, en matière de solidarité sociale, pour que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit, par souci d'équité envers les personnes prestataires elles-mêmes, les travailleurs à faible revenu et l'ensemble des contribuables. Également, poursuivre l'ensemble des activités mises de l'avant pour s'assurer de la conformité de l'aide versée. ▪ En matière d'emploi, poursuivre également nos efforts dans le but d'améliorer l'efficience des interventions.
▪ Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel.	▪ Soutenir, par des travaux d'analyse du marché du travail, les décisions relatives notamment à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'insertion en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, et à la prévention des pénuries.



Emploi
et Solidarité sociale
Québec